

Appui à la mise en Œuvre de la Formation Professionnelle en Milieu de Travail (TAMHEEN II)

Guide pour l'Intégration de la dimension genre dans la Formation Professionnelle en Milieu du Travail

Composante : **Outils de développement et la mise en œuvre des programmes de la FPMT**

Standard : **Sélection des candidats**

Acteur : SdA, tuteur, formateur, entreprise

Guide : Elaboration d'un concours d'admission pour les places en FPMT

Outil : --

Standard : 9.6

Table des matières

Guide pour l'Intégration de la dimension Genre dans la Formation Professionnelle en Milieu du Travail

Axe I : Généralités

- a. Contexte général
- b. Introduction et prérequis
- c. Comprendre le genre
- d. Recrutement du personnel
- e. Sélection et Recrutement des Stagiaires
- f. Création d'un Environnement d'Apprentissage Inclusif
- g. Accompagnement sur le terrain
- h. Communication inclusive
- i. Lutte contre la violence et le harcèlement
- j. Évaluation et Suivi
- k. Synthèse

Guide pour l'Intégration de la dimension Genre dans la Formation Professionnelle en Milieu du Travail

Axe I : Généralités

a. Contexte général

Malgré les avancées remarquables au niveau mondial, y compris le Maroc, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans toutes les sociétés et dans tous les domaines, y compris l'IT et la logistique, que ce soit en matière d'accès à la formation, aux stages et aux opportunités de travail.

Les inégalités de genre sont étroitement liées à des facteurs structurels et conjoncturels, mais aussi à d'autres facteurs tels que le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique, la situation de handicap, ou encore le fait d'habiter en zones rurales ou urbaines.

Il est à mentionner qu'aucune région du monde n'a atteint l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, sur le plan économique, ce sont les femmes qui sont les plus touchées en occupant les emplois les plus précaires, les moins rémunérés et les moins protégés que les hommes.

Cela peut être justifié par des filières et des métiers qui sont considérés comme masculins ou féminins en raison des stéréotypes attachés aux femmes et aux hommes. En citant à titre d'exemple l'image des femmes qui est construite en se basant sur des caractéristiques influencées par les agents de la socialisation, à titre d'exemple les femmes se sont considérées comme douces, tendres et naïves alors que les hommes sont courageux, forts et dynamiques, ces caractéristiques mènent souvent à des emplois moins qualifiés dans des secteurs moins dynamiques, freinant de fait l'accès des femmes à un travail décent.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une condition essentielle dans la formation professionnelle en milieu de travail pour répondre aux aspirations des garçons et des filles afin qu'ils/elles puissent poursuivre des cursus non traditionnels, et pour donner à tout un chacun la possibilité de réussir un parcours selon son choix et ses attentes, et de réaliser son autonomie financière et le contrôle de ses ressources.

b. Introduction et prérequis

Le présent guide vise à fournir des directives claires et pratiques pour tous les acteurs impliqués dans la Formation Professionnelle en Milieu du Travail (FPMT) qu'ils ou qu'elles soient chefs ou cheffes d'entreprises, formateurs, formatrices ou tuteurs, tutrices afin d'intégrer de manière systématique et transversale les principes de l'approche genre, d'inclusion et de l'intégration sociale. En reconnaissant la valeur de la diversité sous toutes ses formes, nous créons un environnement d'apprentissage inclusif et stimulant qui favorise l'égalité des chances et contribue à façonner une société plus équitable et ouverte.

c. Comprendre le genre

Selon le comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le mot « genre » renvoie à l'identité, aux attributs et au rôle de la femme et de l'homme, tel qu'ils sont définis par la société, et à la signification sociale et culturelle que la société donne aux différences biologiques, ce qui engendre des rapports hiérarchiques entre femmes et hommes et se traduit par une répartition du pouvoir et des droits favorables aux hommes et désavantageux pour les femmes. Ce positionnement social de la femme et de l'homme est fonction de facteurs politiques, économiques, culturels, sociaux, religieux,

idéologiques et environnementaux et peut se modifier en fonction de la culture, de la société et du groupe social.

Axe II : Mesures à mettre en place pour l'intégration de la dimension genre dans la FPMT

d. Recrutement du personnel

Il est nécessaire que les dirigeants et les dirigeantes des entreprises et les responsables des ressources humaines recrutent du personnel féminin et masculin pour assurer un équilibre et casser les stéréotypes, en mettant en place des binômes hommes-femmes à la tête de chaque filière, de chaque formation, de chaque classe, et en assurant la formation et l'actualisation des savoirs et des savoir-faire des tuteurs et des tutrices, des maîtres d'apprentissages et des maîtresses d'apprentissage, des formateurs et des formatrices en matière du genre, les bienfaits de l'équité dans le processus de la formation professionnelle en milieu de travail, et d'un environnement d'apprentissage sensible au genre.

e. Sélection et Recrutement des Stagiaires

Mettez en place des critères de sélection et de recrutement objectifs et pertinents, en mettant l'accent sur les compétences et les aptitudes plutôt que sur le sexe, l'âge, les caractéristiques personnelles.

Il est nécessaire de sensibiliser les jeunes garçons et filles sur les stéréotypes de genre liés à la formation professionnelle en milieu de travail et les conséquences d'orientations scolaires sur les opportunités professionnelles, les choix de carrière, les conditions de travail et les revenus. Les méthodes de sensibilisation comprennent les débats, les présentations, les journées porte ouverte.

f. Création d'un Environnement d'Apprentissage Inclusif

Sensibilisation et Formation : organisez des sessions de sensibilisation et de formation pour les formateurs et les formatrices, les tuteurs, les tutrices et les actrices et les acteurs de la FPMT sur les enjeux liés au genre, à l'inclusion sociale et à la diversité. Encouragez une compréhension mutuelle et le respect des différences.

Il est nécessaire de créer un environnement inclusif pour l'apprentissage, en s'assurant que l'apprentissage et le déroulement des formations et des contenus ne véhiculent pas de stéréotypes de genre, inclure des exemples et images montrant des filles et des garçons en situation de réussite dans des filières/formations en question, s'assurer que les filles comme les garçons puissent avoir accès à l'information.

Égalité dans les opportunités : assurez-vous que les opportunités de participation et d'expression sont équitablement distribuées entre les genres et les groupes sociaux, en veillant à ce que personne ne soit marginalisé ou exclu.

Contenu des programmes : revoir les objectifs de formation, les manuels, les contenus afin de s'assurer qu'ils soient libres de stéréotypes, qu'ils promeuvent des exemples de réussite masculins et féminins et qu'ils répondent aux besoins d'apprentissage des garçons comme des filles.

Inclure des exemples variés : lors de l'élaboration des contenus de formation, incorporez des exemples et des cas pratiques variés mettant en valeur différentes perspectives de genre et de diversité.

Égalité dans les opportunités : assurez-vous que les opportunités de participation et d'expression sont équitablement distribuées entre les genres et les groupes sociaux, en veillant à ce que personne ne soit marginalisé ou exclu.

Analyse des situations de travail : utiliser les situations de travail pour identifier les obstacles à l'exercice de certains métiers par les filles/les garçons et anticiper l'adaptation des référentiels de compétences et des programmes pour lever ces obstacles.

g. Accompagnement sur le terrain

Assurez-vous que les installations sont accessibles à tous, en prenant en compte les besoins des personnes ayant des handicaps physiques ou d'autres besoins spécifiques.

Lors de l'exercice des activités, évitez d'associer les femmes à des activités d'exécution et les hommes à des fonctions de décision, de ne pas systématiser leur présence dans des cadres intérieurs et celle des hommes dans des espaces extérieurs, et de représenter les femmes dans des positions statiques, passives et les hommes dans des attitudes concentrées et assurées. Évitez ainsi de représenter des rapports de domination où l'homme montre et la femme regarde.

Essayez d'établir des systèmes de mentorat par des tuteurs, par des formateurs, par des responsables ..., pour qu'elles et qu'ils puissent appuyer les jeunes lors de leur période d'apprentissage, de leur donner un conseil individualisé sensible au genre selon le besoin de tout un chacun.

h. Communication inclusive

Instaurez des outils tout en évitant de faire passer des messages stéréotypés dans les supports de communication liés à la FPMT. Encouragez la participation de tous les genres et promouvez une image équilibrée et diversifiée.

Utilisez une communication inclusive à l'écrit et à l'oral en faisant à la fois la féminisation et la masculinisation des métiers en question, exemple : logisticien - logisticienne, développeur - développeuse full stack..., évitez les expressions sexistes comme par exemple évitez d'appeler les jeunes filles par « Mademoiselle » (ce terme n'existe plus en Europe) pour éviter la discrimination basée sur la situation familiale.

Apportez une attention aux différents visuels utilisés pour ne pas faire passer des messages stéréotypés concernant les femmes ou les hommes, à travers les aspects décoratifs, les vêtements, les choix de couleurs, dans les dépliants, les brochures, les sites web.

i. Lutte contre la violence et le harcèlement

Organisez une formation sur la prévention de la violence et du harcèlement sexuel dans le programme de formation professionnelle. Cette formation devrait être dispensée à toutes et à tous, les actrices et les acteurs de la FPMT. Tout en mettant en place des ateliers interactifs, des simulations de cas et des discussions pour les sensibiliser sur les comportements inacceptables et les mécanismes de signalement.

Élaborez et mettez en œuvre une politique qui comporte les différents dispositifs de lutte contre la violence et le harcèlement sexuel, et qui précise les comportements inacceptables et les sanctions qui seront appliquées en cas de violation de cette politique.

Mettez en place des mécanismes de sensibilisation, de signalement (expliquer qu'il est possible de soulever son droit de réserve à sa cheffe ou son chef d'entreprise) et de soutien à travers l'élaboration d'un système de signalement confidentiel, accessible à toutes et tous, les apprenantes et les apprenants, qui permettent de rapporter tout incident de violence ou de harcèlement sexuel en toute sécurité, et assurez un suivi rapide et approprié des signalements, en garantissant la confidentialité et en offrant un soutien aux victimes.

j. Évaluation et Suivi

Indicateurs de performance : élaborer des indicateurs de performance qui prennent en compte les objectifs d'intégration du genre et de l'inclusion sociale. Surveillez les progrès et identifiez les domaines nécessitant des améliorations.

Retours d'expérience : encouragez les retours d'expérience des participants concernant leur perception de l'inclusion et de l'égalité des genres dans la formation. Utilisez ces retours pour ajuster vos pratiques.

k. Synthèse

En intégrant activement le respect des genres et l'inclusion sociale dans la FPMT, nous contribuons à créer un environnement qui reflète la diversité de la société et qui permet à chaque individu de s'épanouir. En suivant ce guide, chaque acteur de la FPMT joue un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des chances et la création d'une société plus équitable et inclusive. Ensemble, nous façonnons un avenir où chaque personne peut apporter sa perspective unique et contribuer au progrès collectif.